



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Vznik a zánik pracovního poměru v České republice a Slovenské republice  
Employment Commencement and Termination in the Czech Republic  
and in the Slovak Republic

Student: Petra Straková  
Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Pavel Godický

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra práva

## Zadání bakalářské práce

Student:

**Petra Straková**

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6208R011 Ekonomika a právo v podnikání

Téma:

Vznik a zánik pracovního poměru v České republice a Slovenské republice  
Employment Commencement and Termination in the Czech Republic and in the Slovak Republic

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Vznik pracovního poměru
  3. Zánik pracovního poměru
  4. Srovnání České a Slovenské republiky
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010. 704 s. ISBN 978-80-7400-172-7.
- BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
- BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1636 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Pavel Godický**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013



JUDr. Bohuslav Halfar  
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracovala samostatně.“

V Ostravě 10. května 2013

*Petra Straková*  
.....  
Petra Straková

## OBSAH

<b>1</b>	<b>Úvod .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Vznik pracovního poměru.....</b>	<b>7</b>
2.1	Vznik pracovního poměru v České republice.....	7
2.1.1	Účastníci pracovněprávních vztahů .....	7
2.1.1.1	Zaměstnavatel .....	8
2.1.1.2	Zaměstnanec .....	9
2.1.1.3	Odborová organizace .....	10
2.1.1.4	Stát .....	10
2.1.2	Jmenování .....	10
2.1.3	Volba.....	11
2.1.4	Pracovní smlouva.....	11
2.1.4.1	Druh práce.....	12
2.1.4.2	Místo výkonu práce .....	12
2.1.4.3	Den nástupu do práce.....	13
2.1.4.4	Další náležitosti pracovní smlouvy.....	13
2.1.4.5	Neplatnost pracovní smlouvy .....	14
2.2	Vznik pracovního poměru ve Slovenské republice .....	15
2.2.1	Účastníci pracovněprávních vztahů .....	15
2.2.1.1	Zaměstnavatel .....	15
2.2.1.2	Zaměstnanec .....	15
2.2.1.3	Zástupce zaměstnanců .....	16
2.2.2	Pracovní smlouva.....	16
2.2.2.1	Druh práce.....	17
2.2.2.2	Místo výkonu práce .....	18
2.2.2.3	Den nástupu do práce.....	18
2.2.2.4	Mzda .....	18
2.2.2.5	Další náležitosti pracovní smlouvy.....	19
2.2.3	Pracovní smlouva uzavřená s žákem střední odborné školy nebo odborného učiliště .....	20
<b>3</b>	<b>Zánik pracovního poměru.....</b>	<b>22</b>
3.1	Zánik pracovního poměru v České republice .....	22
3.1.1	Právní úkony .....	22
3.1.1.1	Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	22

3.1.1.2	Výpověď .....	23
3.1.1.2.1	Výpověď ze strany zaměstnance .....	23
3.1.1.2.2	Výpověď ze strany zaměstnavatele .....	23
3.1.1.3	Okamžité zrušení pracovního poměru .....	25
3.1.1.4	Odstupné .....	26
3.1.1.5	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době .....	27
3.1.1.6	Hromadné propouštění zaměstnanců .....	27
3.1.2	Právní události .....	27
3.1.2.1	Smrt zaměstnance .....	27
3.1.2.2	Smrt zaměstnavatele .....	28
3.1.2.3	Uplynutí doby .....	28
3.1.3	Ukončení pracovní poměru založeného jmenováním .....	28
3.1.4	Neplatné rozvázání pracovního poměru .....	28
3.1.5	Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání .....	29
3.2	Zánik pracovního poměru ve Slovenské republice .....	30
3.2.1	Dohoda o skončení pracovního poměru .....	30
3.2.2	Výpověď .....	31
3.2.2.1	Výpověď daná zaměstnavatelem .....	31
3.2.2.2	Výpověď daná zaměstnancem .....	33
3.2.3	Okamžité skončení pracovního poměru .....	33
3.2.4	Skončení pracovního poměru dohodnutého na dobu určitou .....	34
3.2.5	Skončení pracovního poměru ve zkušební době .....	34
3.2.6	Odstupné .....	34
3.2.7	Odchodné .....	35
3.2.8	Hromadné propouštění .....	36
3.2.9	Nároky z neplatného skončení pracovního poměru .....	37
3.2.10	Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání .....	37
<b>4</b>	<b>Srovnání úpravy v České republice a ve Slovenské republice .....</b>	<b>39</b>
4.1	Vznik pracovního poměru .....	39
4.2	Zánik pracovního poměru .....	40
<b>5</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>43</b>
	<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>45</b>
	<b>Seznam zkratk .....</b>	<b>46</b>
	<b>Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce .....</b>	<b>47</b>

# 1 Úvod

Jako téma závěrečné práce bakalářského studia jsem si zvolila oblast z pracovního práva týkající se pracovního poměru od jeho vzniku po zánik v České republice a Slovenské republice.

Toto téma jsem si vybrala, protože mne problematika pracovního práva zajímá a každý se s ní v pracovním poměru setká. Všichni zaměstnanci by měli znát práva a povinnosti, která z pracovního vztahu vyplývají. Ne vždy tomu však tak je a to staví zaměstnance vůči zaměstnavateli do nevýhodné pozice. Proto také pracovní právo existuje, aby ochránilo slabší stranu pracovněprávních vztahů a poskytlo zaměstnancům oporu při obraně proti nepravostem a neoprávněným nárokům zaměstnavatelů.

Je tomu již 20 let od rozdělení Československa na dvě samostatné země. Československo zaniklo a rozdělením vznikly Česká republika a Slovenská republika.

Země se sice rozdělily, ale zákony měly na počátku obě republiky stejné. Během dvou desetiletí prošly oba zákoníky práce mnoha změnami a cílem této bakalářské práce je zjistit, zda právní úpravy zůstaly stejné či nikoliv a jaké odlišnosti v právních úpravách obou zemí nastaly.

Dvacet let je dlouhé období, během kterého se změnil celý svět. Všechny oblasti znamenávají změnu danou časem a vývojem, proto předpokládám, že změna nastala i v zákonících práce. Moje hypotéza zní, že rozdíly v jednotlivých úpravách zákoníků práce obou zemí nastaly, nemyslím však, že by byli příliš výrazné nebo dokonce markantní.

Abych dosáhla cíle závěrečné práce, budu používat metodu komparace. Budu porovnávat zákony týkající se oblasti vzniku a zániku pracovního poměru jak v českém právním řádu, tak i ve slovenské úpravě.

Bakalářská práce je rozdělena do tří částí. V první části práce se zaměřím na vznik pracovního poměru v České republice i Slovenské republice. Popisuje předpoklady, které musí být splněny, aby bylo možno uzavřít pracovní poměr. Dále se budu věnovat způsobům uzavírání pracovněprávních vztahů. Na první kroky k uzavření pracovního poměru, povinnosti a práva jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů.

V druhé části se naopak budu zabývat zánikem pracovního poměru v obou republikách. Kapitoly budou věnovány ukončení pracovního poměru jak ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů. Hlavně se zaměřím na práva zaměstnanců, která jim z ukončení pracovního poměru vyplývají.

Třetí část bude obsahovat srovnání zákoníku České republiky a Slovenské republiky. Porovnávám obě právní úpravy a hlavně je kapitola zaměřena na vyzdvihnutí rozdílů v zákonících práce.

Závěr obsahuje shrnutí poznatků, které byly získány během vypracování práce, a vyhodnocení stanovené hypotézy.

Práci jsem zpracovávala na základě informací získaných z komentovaných zákoníků práce a odborné literatury zaměřené za vznik a zánik pracovního poměru.



## 2 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr je obvyklý a častý pracovněprávní vztah, který vzniká mezi jeho účastníky. Z tohoto vztahu vyplývají práva a povinnosti pro zaměstnance a zaměstnavatele.

### 2.1 Vznik pracovního poměru v České republice

Základním pramenem, který upravuje problematiku pracovněprávních vztahů je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen zákoník práce. Nelze-li se v pracovněprávních vztazích řídit zákoníkem práce, je třeba aplikovat subsidiárně zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Aplikace občanského zákoníku musí být provedena v souladu se zásadami pracovněprávních vztahů.<sup>1</sup>

Zákoník práce upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu závislé činnosti, kolektivní pracovněprávní, vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů a práva a povinnosti v souvislosti s porušením režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.<sup>2</sup>

Pracovní poměr v České republice vzniká:

- pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem,
- ve zvláštních případech jmenováním,
- na základě volby příslušným orgánem.<sup>3</sup>

#### 2.1.1 Účastníci pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy, jsou společenské vztahy, které jsou předmětem odvětví českého právního řádu. Pracovní právo jsou právní normy zabývající se vztahy mezi účastníky pracovněprávních vztahů. „*V případě základního pracovněprávního vztahu, jehož účastníkem na straně jedné je zaměstnavatel a na straně druhé zaměstnanec, může být zaměstnavatelem jak osoba fyzická, tak osoba právnická, zaměstnancem pak může být pouze osoba fyzická.*“ Právo upravuje jejich vztahy vznikající při výkonu závislé činnosti, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> ZP § 4

<sup>2</sup> SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 167 s. ISBN 978-80-7263-790-4.

<sup>3</sup> ZP §33

<sup>4</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 72

V pracovněprávních vztazích se uplatňují základní zásady a jsou jimi zejména:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace.<sup>5</sup>

Dalšími účastníky v pracovněprávních vztazích mohou být odborové organizace a stát. Tvoří tzv. tripartitní jednání. „ *Rozumí se jím vyjednávání tří stran (tripartita jako jednání mezi třemi stranami), které tvoří zástupci státu, která je představován vládou, zaměstnanci, kteří jsou zastupováni odborovými organizacemi, a zaměstnavateli, kteří jsou zastupováni zaměstnavatelskými organizacemi.* “ Strany projednávají předpisy ovlivňující podnikání a zaměstnanost.<sup>6</sup>

#### **2.1.1.1 Zaměstnavatel**

Zaměstnavatel je právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávních vztazích. Za Českou republiku v pracovněprávních vztazích jedná a vykonává organizační složka státu, která jménem státu v pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.<sup>7</sup>

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti zaměstnavatel vzniká narozením, způsobilost nabývat práv a brát na sebe povinnosti z pracovněprávních vztahů jako zaměstnavatel vzniká ve věku 18 let.<sup>8</sup>

Zaměstnavatel vystupuje v pracovně právních vztazích svým jménem a má odpovědnosti vyplývající z těchto vztahů. Je povinen zachovávat na pracovišti rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžních plnění, odbornou přípravu a možnost funkčního postupu v zaměstnání. Zákoník práce zakazuje v pracovněprávních vztazích jakoukoliv diskriminaci, obtěžování, pronásledování či jiné nepřípustné chování.<sup>9</sup> Zaměstnavatel je povinen ukládat a řídit za-

---

<sup>5</sup> ZP § 1 písm. a)

<sup>6</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 437.

<sup>7</sup> ZP § 9

<sup>8</sup> ZP §10

<sup>9</sup> ZP § 16

městnancovi činnosti a výkony, za vykonanou práci vyplácet mzdu nebo plat a vytvářet v souladu s právními předpisy pracovní podmínky v zaměstnání.<sup>10</sup>

Pokud je zaměstnavatel právnickou osobou, jedná jeho jménem statutární orgán. Fyzická osoba jedná osobně nebo prostřednictvím zástupce. Dle občanského zákoníku se zaměstnavatelé fyzické i právnické osoby mohou nechat zastoupit osobou k tomu oprávněnou. „Zastoupení vzniká na základě zákona, nebo rozhodnutí státního orgánu (zákonné zastoupení), anebo na základě dohody o plné moci.“ Zmocněnec dle svého oprávnění uděleného plnou mocí nebo rozhodnutím soudu, vykonává povinnosti v pracovněprávních záležitostech místo zaměstnavatele.<sup>11</sup>

### 2.1.1.2 Zaměstnanec

Zaměstnancem může být každá fyzická osoba, která při podpisu pracovní smlouvy dovršila věku 15 let a ukončila povinnou školní docházku. Zaměstnavatel nesmí sjednat s fyzickou osobou den nástupu do práce den, který by předcházel dni ukončení povinné školní docházky, přestože již dovršila 15 let věku.<sup>12</sup>

Zaměstnanec je povinen vykonávat určenou práci osobně, na předem stanovém místě, během pracovní doby a dodržovat pracovní kázeň.

Pracovní kázeň je označení pro práva a povinnosti, které musí zaměstnanci plnit, a které vyplývají z pracovního poměru. Část náplně pracovní kázně ustanovuje zákoník práce. Upravuje základní povinnosti zaměstnanců. „Pokuty za chybně vykonanou práci nebo za porušení pracovních povinností (kázně) nejsou u nás povoleny.“<sup>13</sup> Dále jsou povinnosti ustaveny v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě a pracovním řádu.

Pracovní řád vydávají zaměstnavatelé dle svého uvážení. Povinně však správní úřady, Policie České republiky a např. soudy. Řád musí být v souladu se zákoníkem práce a odsouhlasen odborovým orgánem, aby nabyl platnosti. Musí být umístěn na veřejném místě a je závazný pro všechny zaměstnance. Jeho hlavní podstatou je rozvedení obecných ustanovení a konkretizace práv a povinností zaměstnanců u daného zaměstnavatele.<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup> ZP §38 odst. 1 písm. a)

<sup>11</sup> SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 167 s. ISBN 978-80-7263-790-4, str. 15.

<sup>12</sup> ZP § 6

<sup>13</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 304.

<sup>14</sup> KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2012- Právní stav k lednu 2012*. Praha: EUROUNION, 2012. 608 s. ISBN 978-80-7317-092-9.

### 2.1.1.3 Odborová organizace

Jménem odborové organizace jednají odborové orgány, které jsou složeny ze zaměstnanců. Odbory jsou zakládány s cílem prosazovat pracovní a sociální zájmy zaměstnanců. Odbory zastupují zaměstnance a jednají v jejich prospěch se zaměstnavateli a státem.

### 2.1.1.4 Stát

Vystupuje jako účastník pracovněprávních vztahů, „*kde má stát své zastoupení prostřednictvím místopředsedů vlády a některých ministrů*“ a prostřednictvím dalších orgánů.<sup>15</sup> Zvláštní předpisy určují konkrétní orgán, kterým může být například úřad práce.

## 2.1.2 Jmenování

Jedná se o druh vzniku pracovního poměru. Je výjimečný, protože jmenováním vzniká pracovní poměr pouze u vedoucích zaměstnanců ve státní správě a službách a pouze v případech stanovených zákoníkem práce. Pracovní poměr jmenováním se zakládá pouze u vedoucího:

- organizační složky státu,
- organizačního útvaru organizační složky státu,
- organizačního útvaru státního podniku a státního fondu,
- příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru v Policii České republiky.

Jmenování provádí ten, kdo je k tomu podle právního předpisu, nevylučuje-li příslušnost ke jmenování z předpisu, provede je u vedoucího:

- organizační složky státu vedoucí nadřízené organizační složky,
- organizačního útvaru organizační složky státu vedoucí této složky státu,
- organizačního útvaru státního podniku ředitel podniku,
- organizačního útvaru státního fondu, v jehož čele stojí individuální statutární orgán, vedoucí fondu,
- příspěvkové organizace zřizovatel, organizačního útvaru příspěvkové organizace vedoucí této organizace,
- organizačního útvaru v Policii České republiky policejní prezident.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 437.

<sup>16</sup>ZP § 33 odst. 3 a 4

Jmenování může probíhat pouze ústně, aby nabylo platnosti. Zákoník práce neupravuje bližší postup při jmenování do vedoucího pracovního místa.

Jmenovaný může být odvolán pouze osobou k tomu příslušnou. Vzdání se funkce závisí pouze na svobodné vůli jmenovaného a musí být podáno písemně.<sup>17</sup>

### 2.1.3 Volba

Pracovní poměr v České republice vzniká, uskutečňuje-li je obsazení pracovního místa na základě volby příslušným orgánem, je zvolení pouze předcházejícím krokem před uzavřením pracovní smlouvy.<sup>18</sup>

### 2.1.4 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva nejtypičtější právní skutečností, která vede ke vzniku pracovního poměru. Je dvoustranným právním úkonem. Dvoustranný právní úkon znamená, že smlouva může být uzavřena pouze se souhlasem zúčastněných stran. Pokud by jeden z budoucích účastníků pracovněprávních vztahů neprojevil souhlas, nemůže tento vztah vzniknout. Jedná se o písemnou smlouvu, která je vyhotovena v několika stejnopisech pro všechny zúčastněné strany.<sup>19</sup>

Pracovní smlouvy nemá jasně daný koncept, může mít jakoukoliv psanou podobu. Smlouva by měla být uzavřena před nástupem do práce, nejpozději v den nástupu do zaměstnání před započítáním výkonu práce. Pracovní smlouva musí obsahovat tři náležitosti. Zákoník práce v pracovní smlouvě vymezuje podstatné ujednání o:

- druhu práce, kterou má zaměstnanec vykonávat,
- místu výkonu práce, ve kterém bude práce vykonávána,
- dni nástupu do práce.

Odstoupit od pracovní smlouvy je možné, pokud zaměstnanec dosud nenastoupil do práce. Nenastoupí-li zaměstnanec do práce v den uvedený v pracovní smlouvě, aniž by k tomu měl vážný důvod, který by mu bránil v nástupu do zaměstnání a do týdne ode dne sjednaného v pracovní smlouvě jako den nástupu neinformuje zaměstnavatele, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Pracovní smlouva je uzavírána písemně. Ujednání o změně pracovní smlouvy nebo o odstoupení od ní musí být taktéž písemné.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> JAKUBKA, Jaroslav et al. *Zákoník práce s komentářem*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 1151 s. ISBN 978-80-7263-573-3.

<sup>18</sup> ZP §33 odst. 2

<sup>19</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

<sup>20</sup> ZP § 34

#### 2.1.4.1 Druh práce

Druh práce, „vymezuje okruh pracovních úkolů, ke kterým se zaměstnanec zavazuje.“ Je to práce, na kterou je zaměstnanec přijímán, a kterou se zavazuje vykonávat. Musí být uvedena konkrétně, nelze ve smlouvě užít obecnou formulaci. Druh práce může být určen i méně konkrétně, ale nesmí být natolik neurčitý, aby umožňoval zaměstnavateli přidělovat zaměstnanci jakoukoliv práci. V tom případě by šlo o neplatně uzavřenou pracovní smlouvu.<sup>21</sup>

V pracovní smlouvě lze sjednat i více druhů práce, což bývá realizováno u menších zaměstnavatelů, kde zaměstnanec vykonává práci dle aktuální potřeby. Ujednání o druhu práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, může mít i alternativní podobu. Zaměstnanec druhy práce střídá například dle ročního období.

Jinou práci, než která je uvedena v pracovní smlouvě není zaměstnanec povinen vykonávat. Výjimkou je převedení zaměstnance na jinou práci.<sup>22</sup>

#### 2.1.4.2 Místo výkonu práce

Místo nebo místa výkonu práce určují dispoziční oprávnění zaměstnavatele z hlediska místa výkonu práce. Místo výkonu práce bývá označeno jako pracoviště, jímž se rozumí určitý ohraničený prostor nebo organizační složka, ve kterých zaměstnanec dohodnutou práci vykonává

Stejně jako druh práce i místo výkonu práce lze sjednat v pracovní smlouvě alternativně. Místo výkonu práce je ve většině případů sjednáno úzce adresou pracoviště. Může být sjednáno i široce například jako moravský region, území určitého správního území či obce. Široké ujednání o místu výkonu práce je praktické pouze v případě, vyžaduje-li to charakter práce nebo pracoviště. „*Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.*“<sup>23</sup>

Je možno sjednat i několik míst výkonu práce, pokud zaměstnavatel uskutečňuje své podnikání na více místech. Pokud tak není uvedeno, může zaměstnavatel zaměstnance převádět na různá pracoviště bez souhlasu zaměstnance

---

<sup>21</sup> SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 167 s. ISBN 978-80-7263-790-4, str. 25.

<sup>22</sup> KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2012- Právní stav k lednu 2012*. Praha: EUROUNION, 2012. 608 s. ISBN 978-80-7317-092-9.

<sup>23</sup> JAKUBKA, Jaroslav et al. *Zákoník práce s komentářem*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 1151 s. ISBN 978-80-7263-573-3, str. 83.

### 2.1.4.3 Den nástupu do práce

Den nástupu do práce je uveden ve smlouvě a vzniká jím pracovní poměr. Jedná se o den, kdy zaměstnanec začíná vykonávat své povinnosti. „*Jako den nástupu do práce může být sjednáno přesné datum nebo může být den nástupu do práce určen i jinak, například splněním podmínky úspěšného ukončení studia.*“<sup>24</sup> Den nástupu může být určen také jiným dostatečně přesným časovým údajem například dnem následujícím po dni odchodu zaměstnance do starobního důchodu. Dnem nástupu do práce může být i den pracovního klidu.

### 2.1.4.4 Další náležitosti pracovní smlouvy

Pracovní smlouva obsahuje i další ujednání, na kterých se smluvní strany dohodli. Absence doplňkových náležitostí není v rozporu s platností smlouvy. Pro platnost smlouvy je nutné, aby se strany dohodli pouze na druhu, místu a dni. Ostatní ujednání jako je výše mzdy, délka trvání pracovního poměru, konkurenční doložka, nárok na dovolenou, stanovení týdenní pracovní doby a její rozvržení či doba zkušební mohou být dojednány v jiných dokumentech například ve mzdovém či platovém výměru.

Pracovní poměr je uzavírán na dobu určitou nebo neurčitou. Zaměstnavatelé informace o délce pracovního poměru ve většině případů uvádí do smlouvy. Pokud v pracovní smlouvě není uvedeno ujednání o délce trvání poměru, je poměr uzavřen na dobu neurčitou. Na dobu určitou lze zaměstnat každého zaměstnance. Jeho smlouva je však časově omezena a po uplynutí doby určené ve smlouvě pracovní právní vztah zaniká.<sup>25</sup> Není tomu tak, pokud mezi účastníky vznikne smlouva nová. Pracovní poměr na dobu určitou mezi stejnými účastníky lze sjednat na dobu nejvýše tří let od vzniku pracovního poměru. Omezení platí i pro opakované sjednávání nebo prodlužování pracovního poměru na dobu určitou. Smlouva na dobu určitou může být uzavřena v rozsahu tří let nejvýše dvakrát. Pokud mezi smluvními stranami uplynuly tři roky od ukončení pracovního poměru na dobu určitou, mohou strany opět uzavřít pracovní smlouvu na maximálně tři roky a k předchozímu vztahu se nepřihlíží.<sup>26</sup>

Pokud zaměstnanec uzavře smlouvu na dobu určitou s agenturou práce, ustanovení o maximální délce trvání pracovní smlouvy zde neplatí.

Mezi další náležitosti pracovní smlouvy patří ujednání o zkušební době. Zkušební doba je období, během něhož zaměstnavatel i zaměstnanec testují, za navázaný pracovní poměr

<sup>24</sup> JAKUBKA, Jaroslav et al. *Zákoník práce s komentářem*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 1151 s. ISBN 978-80-7263-573-3, str. 83.

<sup>25</sup> GALVAS, Milan et. al. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

<sup>26</sup> SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 167 s. ISBN 978-80-7263-790-4.

odpovídá a vyhovuje jejich představám.<sup>27</sup> Je-li zkušební doba v pracovní smlouvě sjednána, nesmí být delší než:

- 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru,
- 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucích zaměstnanců.<sup>28</sup>

Zároveň však délka trvání zkušební doby nesmí být delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Pokud si účastníci pracovního poměru přejí zahrnout zkušební dobu do pracovní smlouvy, musí tak být učiněno nejpozději v den nástupu do práce. Později již nelze toto ujednání do smlouvy doplnit. Ujednání o zkušební době musí být vždy v písemné formě. „*Pokud by zkušební doba byla ujednána ústně, bylo by ujednání o zkušební době neplatné. Pokud by zkušební doba byla sjednána delší než umožňuje zákon, nemá to za následek neplatnost ujednání o zkušební době. Neplatné bude pouze ujednání o té části zkušební doby, která překračuje maximální hranici 3 měsíce (reps u vedoucích zaměstnanců 6 měsíců).*“ Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. Prodlužuje se však o dobu překážek v práci, pro které nemohl zaměstnanec vykonávat práci během zkušební doby.<sup>29</sup>

S ujednáními neuvedenými v pracovní smlouvě musí být zaměstnanec srozuměn nejpozději do měsíce ode dne nástupu. Tato povinnost se nevztahuje na pracovní poměr, který se uzavřen na kratší délku trvání než je jeden měsíc.<sup>30</sup>

Zaměstnavatel neuvádí do pracovní smlouvy práva a povinnosti zaměstnanců, která jsou uvedena v jiných dokumentech například v kolektivní smlouvě či pracovním řádu.

#### **2.1.4.5 Neplatnost pracovní smlouvy**

Pracovní smlouva je neplatná a nevzniká ani pracovní poměr, nejsou-li podstatné náležitosti pracovní smlouvy platně sjednány. Nebyla-li dodržena forma právního úkonu stanovená zákonem nebo dohodou smluvních stran, je právní úkon neplatný, ledaže smluvní strany vadu dodatečně odstraní.<sup>31</sup>

---

<sup>27</sup> KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2012- Právní stav k lednu 2012*. Praha: EUROUNION, 2012. 608 s. ISBN 978-80-7317-092-9.

<sup>28</sup> ZP § 35

<sup>29</sup> SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 167 s. ISBN 978-80-7263-790-4, str. 27.

<sup>30</sup> BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1636 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

<sup>31</sup> ZP § 20



## 2.2 Vznik pracovního poměru ve Slovenské republice

Základním pramenem upravujícím pracovněprávní vztahy v Slovenské republice je zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen zákoník práce. Zákon upravuje individuální a kolektivní pracovněprávní vztahy. Pokud není ustanoveno jinak, vztahují se na pracovněprávní vztahy ustanovení zákona č. 40/1964 Zb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniká:

- pracovní smlouvou,
- volbou,
- jmenováním.

Pokud právní předpis ustanovuje volbu nebo jmenování jako předpoklad vykonávání funkce statutárního orgánu nebo vnitřní předpis zaměstnavatele ustanovuje jmenování či volbu požadavkem pro vykonávání funkce vedoucího zaměstnance v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, pracovní poměr se zaměstnancem vzniká písemnou pracovní smlouvou až po jeho zvolení či jmenování.<sup>32</sup>

### 2.2.1 Účastníci pracovněprávních vztahů

#### 2.2.1.1 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem je fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává alespoň jednu osobu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má zodpovědnost, která z těchto vztahů vyplývá. Za zaměstnavatele se považuje osoba, která na základě pracovní smlouvy má oprávnění od zaměstnance vyžadovat plnění pracovních povinností.

Zaměstnavatel je povinen jednat se zaměstnanci v souladu se zákonem a nesmí je z jakéhokoliv důvodu diskriminovat.<sup>33</sup>

#### 2.2.1.2 Zaměstnanec

Zaměstnancem může být každá fyzická osoba bez ohledu na její státní příslušnost. Zaměstnavatel může zaměstnávat fyzické osoby starší 15 let, které ukončili povinnou školní docházku. Osoby mladší 15 let, které ještě neukončily povinnou školní docházku, mají zaká-

---

<sup>32</sup> ZP § 42 odst. 2

<sup>33</sup> THURZOVÁ, Marta. *Zákoník práce. Komentár*. Šamorín: Heuréka, 2010. 367 s. ISBN 978-80-8912-262-2.

záno pracovat. Mohou vykonávat pouze lehké práce, při kterých není ohroženo jejich zdraví, vývoj a školní docházka. Vykonávat mohou:

- práce na reklamních činnostech,
- pomoc při sportovních akcích,
- pomoc, účinkování a spoluúčinkování na kulturních a uměleckých představeních.

Výkon lehkých prací musí schválit na žádost podanou zaměstnavatelem inspektorát práce a příslušný orgán státní správy na úseky veřejného zdravotnictví. Povolení obsahu, počtu hodin a podmínky, které musí být splněny při výkonu lehké práce. Při porušení určených podmínek je povolení k práci inspektorátem práce odebráno.<sup>34</sup>

### **2.2.1.3 Zástupce zaměstnanců**

Zástupci zaměstnanců jsou odborové orgány, zaměstnanecký důvěrník nebo zaměstnanecká rada. Zástupci zaměstnanců komunikují se zaměstnavatelem a starají se například o pracovní podmínky, výši mezd, bezpečnost a ochranu zdraví při práci.<sup>35</sup>

## **2.2.2 Pracovní smlouva**

Pracovní smlouva je právoplatně uzavřená po dohodě účastníků. Pokud jeden z účastníků konal v omylu, který musel být druhému účastníku zřejmý, má právo od smlouvy odstoupit, pokud je jedná o takový omyl, který by jinak zapříčinil nepodepsání smlouvy.

Zaměstnavatel má právo odstoupit od smlouvy pokud:

- zaměstnanec nenastoupil v dohodnutý den do práce bez toho, aby mu v tom bránila překážka v práci,
- zaměstnanec nenastoupil do práce a do tří pracovních dnů neuvědomil zaměstnavatele o překážce v práci, která mu zabránilo nastoupit v dohodnutý den do zaměstnání,
- zaměstnanec byl po uzavření pracovní smlouvy odsouzen za úmyslný trestný čin.

Lhůta pro omluvení se zaměstnavateli a vysvětlení důvodů, které zapříčinily, že zaměstnanec nenastoupil v určený den do zaměstnání, se zkrátila z pěti dnů na tři z důvodu lepších komunikačních prostředků (internet, mobilní telefony).<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> ZP § 11

<sup>35</sup> ZP § 11a

Pokud zaměstnavatel chce odstoupit od smlouvy z důvodu nenastoupení do práce a neomluvení zaměstnance, může tak učinit nejpozději do začátku výkonu práce zaměstnancem. Další důvod k odstoupení od smlouvy nastává, pokud zaměstnavatel zjistí u zaměstnance důvody, které by při podepisování smlouvy zapříčinili její neuzavření. Odstoupení od smlouvy musí být podáno písemně a může se realizovat pouze do začátku zaměstnancova výkonu práce.

Zaměstnavatel může uzavřít se zaměstnancem několik pracovních poměrů na různé činnosti. Zákoník práce počet pracovních poměrů neomezuje. Práva a povinnosti týkající se pracovních poměrů se posuzují samostatně.<sup>37</sup>

Zaměstnavatel musí uvést v pracovní smlouvě tyto podstatné náležitosti:

- druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán a stručná charakteristika práce,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce,
- mzdové podmínky, pokud nejsou dohodnuté v kolektivní smlouvě.<sup>38</sup>

Zaměstnavatel uvádí do pracovní smlouvy i další důležité údaje týkající se pracovních podmínek, které nejsou uvedeny v kolektivní smlouvě. Pokud kolektivní smlouva obsahuje informace o výplatních termínech, pracovním čase, délce dovolené a délce výpovědní doby, stačí do pracovní smlouvy uvést odkaz na ustanovení v kolektivní smlouvě. Pokud nejsou v pracovní smlouvě uvedeny mzdové podmínky, ale pouze odkaz na ustanovení v kolektivní smlouvě, které vypršela platnost, jsou tyto mzdové podmínky platné až do vyhotovení nové kolektivní smlouvy nebo pracovní smlouvy. Nová kolektivní smlouva však musí být vydaná do 12 měsíců.<sup>39</sup>

### 2.2.2.1 Druh práce

Zákoník práce ani jiný právní předpis přesně nedefinuje druh práce. Zaměstnavatel vymezuje druh práce sám. Zaměstnanec má povinnost vykonávat práci v rámci dohodnutého druhu práce. Pokud zaměstnavatel uvede ve smlouvě široké vymezení druhu práce, dává mu to možnost pohybovat se zaměstnancem po pracoviště dle potřeby a jeho vůle. Široké vymezení druhu práce je však pro zaměstnance velmi nevýhodné. V některých případech může

---

<sup>36</sup> *Zákoník práce s komentářem a judikaturou platný od 1. januára 2013*. Bratislava : Nová Práca, 2013. 295 s. ISBN 978-80-89350-36-0.

<sup>37</sup> THURZOVÁ, Marta. *Zákoník práce. Komentár*. Šamorín: Heuréka, 2010. 367 s. ISBN 978-80-8912-262-2.

<sup>38</sup> ZP § 43

<sup>39</sup> RYBÁROVÁ, Mária, Anna VOJNÁROVÁ a Miroslav MAČUHA. *Zákoník práce. Komentár*. Bratislava: Epos, 2013. 556 s. ISBN 978-80-8057-988-3.

velmi široké vymezení druhu práce způsobit neurčitost pracovní smlouvy, která je v důsledku toho neplatná. Druh práce může být také vymezen příliš úzce, což zaměstnavatele při přidělování práce velmi omezuje. Pro zaměstnavatele i zaměstnance je nejvýhodnější, pokud druh práce v pracovní smlouvě je více konkretizován.<sup>40</sup>

#### **2.2.2.2 Místo výkonu práce**

Místo výkonu práce je prostor, kde má být realizován výkon určeného druhu práce. Místo výkonu práce je určeno obcí, částí obce nebo jinak určených místem. Místo však musí být dohodnuto tak, aby bylo určité. Mělo by být vymezeno takovým způsobem, aby mohl zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, aniž by ho přitom musel poslat na služební cestu. Proto se účastníci pracovněprávního vztahu ve většině případů vzniku pracovního poměru v pracovní smlouvě dohodnout na části obce nebo konkrétní adrese, kde má být práce vykonávána.<sup>41</sup>

#### **2.2.2.3 Den nástupu do práce**

Pracovní poměr vzniká dnem, který je uvedený v pracovní smlouvě, jako den nástupu do práce. Je to den, kdy zaměstnanec začíná plnit své pracovní povinnosti. Den vzniku pracovního poměru se ne vždy shoduje se dnem, kdy je založen pracovní poměr. Označení dne nástupu do práce musí být takové, aby nevznikly pochybnosti o čase vzniku pracovního poměru. Nejčastěji je den nástupu do práce v pracovní smlouvě určen konkrétním kalendářním dnem.<sup>42</sup>

#### **2.2.2.4 Mzda**

Základem mzdy je peněžní nebo nepeněžní odměna za práci, poskytovaná dle odpracovaného času nebo dosaženého výkonu.<sup>43</sup> Ženy a muži mají nárok na stejnou odměnu při výkonu stejné práce nebo práce stejné hodnoty. Práce stejné hodnoty je porovnávána dle složitosti, zodpovědnosti a namáhavosti při výkonu zaměstnání u jednoho zaměstnavatele. Kritéria hodnocení pracovních míst musí vycházet z totožných podmínek pro muže i ženy bez diskriminace pohlaví.<sup>44</sup>

---

<sup>40</sup> THURZOVÁ, Marta. *Zákoník práce. Komentár*. Šamorín: Heuréka, 2010. 367 s. ISBN 978-80-8912-262-2.

<sup>41</sup> BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2012. 677 s. ISBN 978-80-8939-382-4.

<sup>42</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2010. 704 s. ISBN 978-80-7400-172-7.

<sup>43</sup> ZP § 119 odst. 3

<sup>44</sup> ZP § 119a

Zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci mzdu nejméně v sumě minimálního mzdového nároku určeného pro stupeň náročnosti práce. Sazba minimálního mzdového nároku pro příslušný stupeň je násobkem hodinové minimální mzdy a koeficientem minimální mzdy.

Za práci přesčas náleží zaměstnanci příplatek ve výši 25% průměrné mzdy a 35% průměrné mzdy při výkonu rizikové práce.<sup>45</sup> Za práci ve svátek náleží zaměstnanci příplatek ve výši nejméně 50% jeho průměrné mzdy.<sup>46</sup> Noční práce konaná mezi 22. a 6. hodinou je zvýhodněna nejméně 20% minimální mzdy.<sup>47</sup> Tentýž příplatek náleží zaměstnanci, který při vykonávání pracovních povinností má těžší výkon práce, který způsobují prach, fyzikální, biologické a chemické faktory.<sup>48</sup>

#### **2.2.2.5 Další náležitosti pracovní smlouvy**

Pracovní smlouva kromě zákonem stanovených náležitostí může dále například obsahovat ujednání o délce dovolené, týdenní pracovní době, rozvržení pracovní doby, zkušební době a délce trvání pracovního poměru.

Délka zkušební doby je nejdéle tři měsíce a u vedoucích pracovníků maximálně šest měsíců. Není možné zkušební dobu prodlužovat, pouze v případě překážek v práci je možné udělat výjimku. Při opětovném uzavírání pracovní smlouvy na dobu určitou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem není možné znovu ustanovit zkušební dobu.<sup>49</sup>

Pracovní poměr může být sjednán na dobu určitou nebo dobu neurčitou. Absencí tohoto ujednání v pracovní smlouvě automaticky vzniká pracovněprávní vztah na dobu neurčitou. Pokud není pracovní poměr na dobu určitou dohodnut písemně, platí, že poměr trvá na dobu neurčitou.

Pracovní poměr na dobu určitou lze ujednat nejdéle na dva roky. Smlouvu lze opětovně uzavřít na dobu určitou na dva roky nejvíce dvakrát. Opětovným uzavřením pracovní smlouvy se myslí uzavření smlouvy do šesti měsíců po ukončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky. Další prodloužení nebo opětovné navázání pracovního poměru na dobu nad dva roky je možné jen v případě:

---

<sup>45</sup> ZP § 121 odst. 1

<sup>46</sup> ZP § 122 odst. 1

<sup>47</sup> ZP § 123

<sup>48</sup> *Zákonník práce s komentářem a judikaturou platný od 1. januára 2013*. Bratislava: Nová Práca, 2013. 295 s. ISBN 978-80-89350-36-0.

<sup>49</sup> ZP § 45

- zastupování zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené, dočasně neschopného práce nebo zaměstnance dlouhodobě uvolněného pro výkon veřejné funkce,
- vykovávání prací, při kterých je nutné podstatně zvýšit na přechodné období (kratší 8 měsíců) počet zaměstnanců,
- vykovávání práce, která je závislá na střídání ročních období, každý rok se opakuje a nepřesahuje 8 měsíců v kalendářním roce,
- vykonávání práce dohodnuté v kolektivní smlouvě.<sup>50</sup>

### 2.2.3 Pracovní smlouva uzavřená s žákem střední odborné školy nebo odborného učiliště

Po úspěšném složení závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky či po úspěšném ukončení studia je zaměstnavatel, pro kterého se žák střední odborné školy nebo odborného učiliště připravoval na povolání povinen uzavřít s žákem pracovní smlouvu. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci umožnit uplatnit dosaženou kvalifikaci a umožnit mu odborný růst. Zkušební dobu není možné při uzavírání pracovní doby dohodnout. Zaměstnavatel může uzavření pracovní smlouvy se žákem odmítnout, pokud:

- nemá pro žáka vhodnou práci,
- žák není zdravotně způsobilý,
- žák během přípravy na povolání neplnil podmínky určené zaměstnavatelem, které byly žákovi písemně oznámeny před započatím odborné přípravy.

Pracovní smlouvu může zaměstnavatel s žákem podepsat již před ukončením studia a to po dovršení 15 let věku žáka.<sup>51</sup>

Zaměstnavatel může se žákem, který se pro něj připravuje na budoucí povolání, uzavřít dohodu, kterou se žák zavazuje, že po ukončení studia uzavře pracovní poměr na dobu určitou v délce trvání tří let, nebo uhradí zaměstnavateli náklady spojené s přípravou na povolání žáka, které zaměstnavatel vynaložil. Dohoda musí být písemná a zákonný zástupce musí souhlasit.<sup>52</sup>

Pokud žák během studia změní zaměstnavatele při přípravě na budoucí povolání, je povinen nový zaměstnavatel předchozímu zaměstnavateli uhradit poměrnou část připadající

<sup>50</sup> ZP § 48

<sup>51</sup> BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint, 2012. 677 s. ISBN 978-80-8939-382-4.

<sup>52</sup> ZP § 53 odst. 2

na žákovu přípravu na budoucí povolání, protože žákovi vzniká nový pracovněprávní vztah. Toto ujednání platí, pokud se obě strany nedohodnou jinak. Zaměstnanec je povinen zůstat u nového zaměstnavatele v pracovním poměru po dobu, která odpovídá uhrazeným nákladům předchozímu zaměstnavateli. Pokud zaměstnanec nesetrvá u zaměstnavatele dostatečně dlouhé období, je povinen uhradit poměrnou část vynaložených nákladů.

Uhradit poměrné náklady zaměstnavateli není povinen žák, který uzavřel nový pracovní poměr, pokud:

- nemůže dle lékařského posudku vykovávat práci, na kterou se připravoval,
- zaměstnavatel porušuje povinnosti, které má vůči zaměstnanci dle pracovní smlouvy nebo kolektivní smlouvy,
- zaměstnavatel ukončí se zaměstnancem pracovní poměr.

Priměřená část nákladů jsou náklady, které odpovídají nesplněné části závazku. Povinnost úhrady nákladů nevzniká, pokud:

- zaměstnanec nemůže dle lékařského posudku vykovávat povolání, na které se připravoval,
- předchozí zaměstnavatel porušil povinnosti, které vůči zaměstnanci pod pracovní a kolektivní smlouvy měl,
- zaměstnanec následuje manžela nebo mladistvý zaměstnanec rodinu do jiného místa bydliště,
- z údajů předchozího zaměstnavatele v potvrzení o zaměstnání nevyplývá, že dalšímu zaměstnavateli vznikne povinnost uhradit tyto náklady.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> ZP § 53 odst. 4 a 5

## 3 Zánik pracovního poměru

### 3.1 Zánik pracovního poměru v České republice

Pracovní poměr zaniká důsledkem právního úkonu nebo jako důsledek právní události. Pracovní poměr ukončen v důsledku právního úkonu může být rozvázán:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době.

Právní události, způsobující zánik pracovního poměru jsou:

- smrt zaměstnance,
- smrt zaměstnavatele,
- uplynutí doby, na níž byl pracovní poměr uzavřen.

U osob bez státní příslušnosti a cizinců může být důvodem skončení pracovního poměru:

- zrušení povolení k pobytu na území České republiky dle vykonatelného rozhodnutí,
- nabytí právní moci rozsudku ukládajícího osobám trest vyhoštění z území České republiky,
- uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání.<sup>54</sup>

#### 3.1.1 Právní úkony

##### 3.1.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Tímto způsobem může skončit pracovní poměr z rozhodnutí zaměstnance i zaměstnavatele. Dohoda se mezi oběma stranami uzavírá písemně. *„Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr dnem, který byl v dohodě sjednán. Termín skončení pracovního poměru nemusí být určen jen stanovením konkrétního data, ale i jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti“* Příkladem takového způ-

---

<sup>54</sup> ZP § 48 odst. 1



sobu může být například ukončení určených prací či ukončení sezóny. Nemusí být uvedeny důvody ukončení pracovního poměru, pouze pokud na tom zaměstnanec trvá.<sup>55</sup>

### 3.1.1.2 Výpověď

*„Výpověď je jednostranným právním úkonem, kterým účastník pracovního poměru vyjadřuje kvalifikovaným projevem vůle úmysl skončit pracovní poměr, bez ohledu na stanovisko či nesouhlas druhé smluvní strany pracovního poměru“*<sup>56</sup> Výpověď z pracovního poměru může být podána zaměstnavatelem i zaměstnancem. Zákoník práce ustanovuje obecná pravidla, která je nutné dodržet, aby byla výpověď platná.

Stanovená obecná pravidla jsou:

- zánik pracovního poměru nastává minimálně 2 měsíce po podání výpovědi, tedy po uplynutí výpovědní doby,
- výpovědní doba začíná prvním dnem následujícího kalendářního měsíce od obdržení výpovědi,<sup>57</sup>
- výpověď musí být podána písemně a doručena druhé straně,
- do doručení výpovědi ji lze odvolat jen se souhlasem druhého účastníka, odvolání i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné,<sup>58</sup>
- zaměstnanci náleží pracovní volno za účelem hledání nového pracovního místa nejvýše na jeden půlden v týdnu pro dobu výpovědní doby.

#### 3.1.1.2.1 Výpověď ze strany zaměstnance

Pro výpověď, kterou podá zaměstnanec, platí pouze obecná pravidla. Žádná jiná ustanovení nemusí být splněna. Výpověď může být podána s udáním důvodu, ale i bez udání důvodů pro rozvázání pracovního poměru.<sup>59</sup>

#### 3.1.1.2.2 Výpověď ze strany zaměstnavatele

Pro výpověď ze strany zaměstnavatele platí obecná pravidla, ale musí být splněny další podmínky. Zaměstnavatel musí mít zákonný důvod pro ukončení pracovního poměru se zaměstnancem.<sup>60</sup> Důvody, které dovolují zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď, jsou:

---

<sup>55</sup> JAKUBKA, Jaroslav et al. *Zákoník práce s komentářem*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 1151 s. ISBN 978-80-7263-573-3, str. 109.

<sup>56</sup> JAKUBKA, Jaroslav et al. *Zákoník práce s komentářem*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 1151 s. ISBN 978-80-7263-573-3, str. 111

<sup>57</sup> ZP § 51

<sup>58</sup> ZP § 50 odst.5

<sup>59</sup> KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2012- Právní stav k lednu 2012*. Praha: EUROUNION, 2012. 608 s. ISBN 978-80-7317-092-9.

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec nepotřebný vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolu, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti nebo z jiných organizačních důvodů,
- nesmí-li zaměstnanec dle posudku lékaře nadále vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, která lékařský posudek přezkoumává, dále vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo dosáhla-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustná expozice,
- pozbyl-li zaměstnanec kvůli svému zdravotnímu stavu dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon práce a spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci dát výpověď, byl-li v posledních 12 měsících písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- jsou-li u zaměstnance dány důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykovávané práci je možno dát zaměstnanci výpověď, pokud byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vztahujících se k vykovávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance.<sup>61</sup>

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď zaměstnanci, který je v ochranné době. Ochrannou dobou je:

---

<sup>60</sup> JAKUBKA, Jaroslav et al. *Zákoník práce s komentářem*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 1151 s. ISBN 978-80-7263-573-3.

<sup>61</sup> ZP § 52

- doba, kdy je zaměstnanec dočasně v pracovní neschopnosti, pokud si však pracovní neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li jako bezprostřední následek opilosti či zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne ukončení, při onemocnění tuberkulózou je ochranná doba prodloužená o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování
- období, vykonává-li zaměstnavatel vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací příkaz, po dobu výkonu cvičení, až po uplynutí dvou týdnů po ukončení cvičení,
- doba kdy je zaměstnanec dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- doba kdy je zaměstnankyně těhotná, čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnankyně či zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- doba, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Pokud zaměstnavatel propustil zaměstnance před počátkem ochranné doby, ochranná doba se do výpovědní doby nepočítává. Pracovní poměr skončí po uplynutí ochranné doby a zbývající části výpovědní doby.<sup>62</sup>

### 3.1.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Zaměstnavatele může okamžitě zrušit pracovní poměr jen tehdy:

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na období delší než 1 rok,
- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních podmínek nebo v souvislosti s nimi k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší 6 měsíců,
- porušil-li zaměstnanec povinnosti vyplývající z právních předpisů zvlášť hrubým způsobem.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou ženou, zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo zaměstnanci, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.<sup>63</sup>

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve dvou případech. V prvním případě nemůže dále vykonávat svěřenou práci na základě lékařského posudku a zaměst-

---

<sup>62</sup> ZP § 53

<sup>63</sup> ZP § 55

navatel ho do 15 dnů po předložení lékařského posudku nepřevodl na jinou vhodnou práci. V této situaci má zaměstnanec právo ukončit okamžitě pracovní poměr. Druhým důvodem pro okamžité ukončení pracovního poměru je, vyplacení mzdy zaměstnavatelem do 15 dnů od její splatnosti, která je stanovena zaměstnavatelem v pracovní smlouvě či jiném dokumentu.<sup>64</sup>

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu dozvěděl, nejpozději do 1 roku dne, kdy důvod vznikl.<sup>65</sup>

Okamžité zrušení pracovního poměru „*musí být provedeno písemně, řádně doručeno adresátovi a musí obsahovat přesně vymezené důvody tak, aby nebylo možno zaměnit s jinými ani dodatečně měnit.*“<sup>66</sup>

#### 3.1.1.4 Odstupné

Zaměstnanci, se kterým byl rozvázán pracovní poměr výpovědí nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů ze zákona náleží odstupné ve výši minimálně třech průměrných výdělků. „*Odstupné představuje jednorázově poskytnuté peněžní plnění-příspěvek od uvolňujícího zaměstnavatele. Jde o dávku, která má charakter určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění.*“<sup>67</sup>

Výše odstupného je určena pouze dolní hranicí. Maximální výše odstupného závisí jen na zaměstnavateli. Výše odstupného lze dohodnout v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě, vnitřním předpisem či jiné smlouvě.

Odstupné náleží též zaměstnancům, kteří dohodou nebo výpovědí končí pracovní poměr, protože nemohou dále vykovávat práci pro pracovní úraz, pro ohrožení nemoci z povolání, onemocnění nemocí z povolání nebo z důvodu přípustné expozice na pracovišti. Zákonný nárok zaměstnanců takto ukončující pracovní poměr je nejméně dvanáct průměrných měsíčních výdělků.

Zaměstnanci, kteří okamžitě zrušili pracovní poměr, mají nárok na odstupné ve výši trojnásobku průměrné měsíční mzdy či platu.<sup>68</sup>

---

<sup>64</sup> BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1636 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

<sup>65</sup> ZP § 59

<sup>66</sup> KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce*. Praha: EUROUNION, 2009. 596 s. ISBN 978-80-7317-079-0, str. 132.

<sup>67</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 242..

<sup>68</sup> SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 167 s. ISBN 978-80-7263-790-4.

### 3.1.1.5 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Ve zkušební době, která je maximálně v délce tří a šesti měsíců, může zaměstnanec i zaměstnavatel kdykoliv a bez udání důvodů písemně ukončit pracovní poměr.

Pracovní poměr končí dnem doručení zrušení, není-li uveden pozdější den.<sup>69</sup>

Zaměstnavatel nesmí během prvním 14 kalendářních dnů zkušební doby zaměstnance propustit. Dále s ním nesmí ukončit pracovní poměr ve zkušební době prvních 21 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.<sup>70</sup>

### 3.1.1.6 Hromadné propouštění zaměstnanců

Propouštění zaměstnanců je hromadné, pokud zaměstnavatel ukončí pracovní poměr výpovědí z organizačních s větším množstvím zaměstnanců během třiceti kalendářních dnů. O hromadném propouštění se hovoří v případě, že zaměstnavatel zaměstnávající 20 až 100 zaměstnanců a propustí nejméně 10 zaměstnanců. V případě, že zaměstnává více než 100 a méně než 300 zaměstnanců a propustí jich 10% nebo propustí 30 zaměstnanců při zaměstnávání většího počtu zaměstnanců než 300 osob.<sup>71</sup>

Při hromadném propouštění musí být dodržen zákonný postup. Zaměstnavatel musí informovat písemně odborový orgán nebo radu zaměstnanců nejpozději 30 dnů před zahájením propouštění. Zaměstnavatel jim musí poskytnout informace o důvodu propouštění, počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří budou propuštěni, období, během něhož bude propouštění trvat a výši odstupného, které bude zaměstnancům vypláceno. Musí také informovat o nastalé situaci zaměstnance a příslušný úřad práce.<sup>72</sup>

## 3.1.2 Právní události

### 3.1.2.1 Smrt zaměstnance

*„Smrt zaměstnance je právní událost, která má za následek skončení pracovního poměru, což vyplývá ze skutečnosti, že zaměstnanec je povinen konat práci osobně.“*<sup>73</sup> Práva a povinnosti jednoho zaměstnance nemohou přejít na zaměstnance jiného.

---

<sup>69</sup> ZP § 66

<sup>70</sup> SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 167 s. ISBN 978-80-7263-790-4.

<sup>71</sup> ZP § 62 odst. 1

<sup>72</sup> KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2012- Právní stav k lednu 2012*. Praha: EUROUNION, 2012. 608 s. ISBN 978-80-7317-092-9.

<sup>73</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 239.

### 3.1.2.2 Smrt zaměstnavatele

Pokud je zaměstnavatel fyzická osoba, zaniká jeho smrtí pracovní poměr. V případě, že je pokračováno v živnosti, pracovní poměr nezaniká.

Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti pokračovat, zaniká pracovněprávní vztah uplynutím lhůty 3 měsíce od smrti zaměstnavatele.<sup>74</sup>

### 3.1.2.3 Uplynutí doby

Ukončení pracovního poměru způsobené uplynutím doby nastává v případě, že zaměstnanec uzavřel pracovní smlouvu na dobu určitou. Pracovní poměr končí dnem uvedeným v pracovní smlouvě.<sup>75</sup> Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí doby s vědomím zaměstnavatele dále ve výkonu práce, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>76</sup>

### 3.1.3 Ukončení pracovní poměru založeného jmenováním

Pracovní poměr nekončí ve chvíli, kdy se zaměstnanec vzdá své funkce nebo je odvolán. Zaměstnanec je po dohodě se zaměstnavatelem zařazen na jinou práci, která však musí odpovídat kvalifikaci zaměstnance. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci neuloží jinou vhodnou práci, nastává překážka v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanec má výpovědní důvod pro ukončení pracovního poměru.

Výjimkou je pracovní poměr založený jmenováním na dobu určitou, kdy pracovní poměr končí uplynutím sjednané doby.<sup>77</sup>

### 3.1.4 Neplatné rozvázání pracovního poměru

Neplatné rozvázání pracovního poměru může vzniknout u ukončení pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, zrušením pracovního poměru ve zkušební době nebo dohodou. „*Pokud zaměstnanec tvrdí, že s ním zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr, oznámí písemně zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu.* „

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou uplatnit svá práva při neplatném rozvázání pracovního poměru do dvou měsíců ode dne, kdy měl být pracovní poměr ukončen.

---

<sup>74</sup> ZP § 342 odst. 1

<sup>75</sup> KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2012- Právní stav k lednu 2012*. Praha: EUROUNION, 2012. 608 s. ISBN 978-80-7317-092-9.

<sup>76</sup> ZP § 65 odst. 2

<sup>77</sup> BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1636 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

Zaměstnanec má nárok, při kladném rozhodnutí soudu nadále pracovat u zaměstnavatele je musí mu být uhrazena majetková újma v podobě náhrady mzdy. V případě, že v právu byl zaměstnavatel, náleží mu náhrada škody od zaměstnance. Pokud náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci přísluší za delší období než je 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele náhradu přiměřeně snížit. Soud při rozhodování přihlédne ke všem okolnostem, například zda zaměstnanec během této doby vykonával jinou práci, jakého dosahovat výdělků nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.<sup>78</sup>

Pokud účastník nechce nadále setrvat v pracovně právním vztahu, nemusí učinit žádný právní úkon. Pracovní poměr dohodou končí dnem, kdy uplynula výpovědní lhůta z neplatné výpovědi nebo dnem, kdy měl skočit pracovní poměr zrušením ve zkušební době nebo okamžitým zrušením.<sup>79</sup>

### 3.1.5 Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání

Pracovní posudek obsahuje písemnosti týkající se hodnocení práce, kvalifikace a schopností zaměstnance. Obsahuje vše, co se týká výkonu práce u zaměstnavatele, který posudek vystavil. O pracovní posudek může požádat každý zaměstnanec, který ukončuje pracovní poměr. „*Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat.*“ Nemusí jej však vyhotovovat dříve než v období dvou měsíců před skončením pracovního poměru.<sup>80</sup>

Při ukončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vyhovit zaměstnanci zápočtový list neboli potvrzení o zaměstnání. Potvrzení obsahuje informace o trvání zaměstnání, druhu práce, kterou zaměstnanec vykonával, dosažené kvalifikaci, o srážkách ze mzdy, nároku zaměstnance na dovolenou a závazcích zaměstnance vůči zaměstnavateli.<sup>81</sup>

V případě zákonu pracovního poměru smrtí zaměstnavatele, vystavuje potvrzení o zaměstnání Krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa činnosti zaměstnavatele.<sup>82</sup>

---

<sup>78</sup> SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 167 s. ISBN 978-80-7263-790-4, str. 42.

<sup>79</sup> BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1636 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

<sup>80</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4

<sup>81</sup> GALVAS, Milan et. al. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

<sup>82</sup> ZP § 342 odst. 2

## 3.2 Zánik pracovního poměru ve Slovenské republice

Pracovní poměr může skončit:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým skončením,
- skončením ve zkušební době,
- uplynutím doby při pracovním poměru na dobu určitou,
- smrtí zaměstnance.

Cizinci nebo osoby bez státní příslušnosti ukončují pracovní poměr z důvodu:

- ukončení jejich pobytu na území Slovenské republiky, dle rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu,
- nabytí právoplatnosti rozsudku ukládající této osobě trest vyhoštění z území Slovenské republiky,
- uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k pobytu na území republiky.<sup>83</sup>

### 3.2.1 Dohoda o skončení pracovního poměru

V případě, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dojde k dohodě o skončení pracovního poměru, pracovní poměr končí dnem, na kterém se obě strany shodly. Dohoda je uzavírána písemně a zaměstnavatel je povinen jedno vyhotovení předat zaměstnanci. Dohoda musí obsahovat důvody ukončení pracovního poměru. Důvody musí obsahovat v případě, že to zaměstnanec požaduje nebo pracovní poměr končí:

- zrušením či přemístěním zaměstnavatele a zaměstnanec nesouhlasí se změnou místa výkonu práce,
- nadbytečností zaměstnance z důvodu snížení stavu zaměstnanců nebo organizačních změn,
- pro zdravotní stav zaměstnance, který dle lékařského posudku již nemůže vykonávat dosavadní práci, nebo nesmí práci vykonávat kvůli nemoci z povolání či ohrožení touto nemocí.<sup>84</sup>

---

<sup>83</sup> ZP § 59

<sup>84</sup> ZP § 60



### 3.2.2 Výpověď

Výpovědí končí pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Může být podána zaměstnatelem i zaměstnancem. Platná výpověď musí být podána písemně a doručena druhé straně, jinak není platná.<sup>85</sup>

#### 3.2.2.1 Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů ustanovených zákoníkem práce. Zákonné důvody umožňující zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď nastanou v případě, že:

- zaměstnavatel nebo jeho část se ruší,
- zaměstnavatel nebo jeho část je přemístěna a zaměstnanec nesouhlasí se změnou místa výkonu práce,
- zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem na rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně úloh, technického vybavení, snižování stavu zaměstnanců s cílem zabezpečit efektivnost práce nebo v důsledku jiných organizačních změn,
- zaměstnanec neplní řádně své povinnosti, zaměstnavatel ho v posledních šesti měsících písemně vyzval k odstranění nedostatků, které odstraněny nebyly,
- zaměstnanec nesplňuje požadavky na řádný výkon dohodnuté práce a zaměstnavatel na tom nenese viny,
- zaměstnavatel nemá možnost dále zaměstnance zaměstnávat ani na kratší pracovní dobu,
- zaměstnanec není ochoten změnit pracovní místo, ani absolvovat zaškolení na jinou práci,
- zaměstnanec vzhledem na svůj zdravotní stav dle lékařského posudku dlouhodobě ztratil způsobilost vykonávat dosavadní práci, nebo jestli ji nesmí vykonávat kvůli nemoci z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí.<sup>86</sup>

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď v důsledku porušení pracovní kázně. Důvod výpovědi není možné dodatečně pozměnit. Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době.<sup>87</sup> Ochrannou dobou se rozumí doba:

---

<sup>85</sup> THURZOVÁ, Marta. *Zákoník práce. Stučný komentár s účinností od 1. Septembra 2007*. Šamorín: Heuréka, 2008. 209 s. ISBN 978-80-8912-242-2.

<sup>86</sup> ZP§ 63

- kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopen práce z důvodu nemoci nebo úrazu, pokud si tento stav úmyslně nevyvolal nebo nepřivodil záměrně pod vlivem alkoholu, omamných či psychotropních látek a to v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu na léčení až do jejich ukončení,
- krizové situace, kdy byl zaměstnanec povolán do mimořádné služby, od doručení povolávacího příkazu, mobilizační výzvy nebo mobilizačního oznámení až po uplynutí dvou týdnů po propuštění ze služby,
- kdy je zaměstnankyně těhotná, je na mateřské dovolené, nebo když je zaměstnanec či zaměstnankyně na rodičovské dovolené,
- kdy osamělá zaměstnankyně nebo osamělý zaměstnanec pečuje o dítě mladší tří let,
- výkonu dlouhodobé veřejné funkce zaměstnancem,
- kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán lékařem dočasně nezpůsobilým vykonávat noční práci.<sup>88</sup>

Pokud zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď z důvodu zrušení pracovního místa, nesmí v nadcházejících dvou měsících po odchodu zaměstnance ze zaměstnání uzavřít pracovní poměr s jiným zaměstnancem na toto pracovní místo.

Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní lhůty, která je nejméně v délce jednoho měsíce. V případě, že zaměstnanec dostal výpověď z důvodu zrušení nebo přemístění zaměstnavatele trvá výpovědní lhůta:

- dva měsíce u zaměstnanců, kteří pracovali pro zaměstnavatele jeden až pět let,
- tři měsíce u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trval déle než pět let.

Pokud byla zaměstnanci dána výpověď z jiných důvodů a pracoval u zaměstnavatele déle než jeden rok, je výpovědní lhůta dva měsíce.

Do počtu odpracovaných let se započítávají i opakovaně uzavírané smlouvy, které na sebe navazují.<sup>89</sup>

---

<sup>87</sup> BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint, 2012. 677 s. ISBN 978-80-8939-382-4.

<sup>88</sup> ZP § 64

<sup>89</sup> *Zákonník práce s komentářem a judikaturou platný od 1. januára 2013*. Bratislava: Nová Práca, 2013. 295 s. ISBN 978-80-89350-36-0.

### 3.2.2.2 Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnanec může podat výpověď kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu.

Pokud podává výpověď zaměstnanec, který pro zaměstnavatele pracoval déle než jeden rok, je výpovědní doba dva měsíce. Pokud zaměstnanec nepřetrvá u zaměstnavatele v období výpovědní lhůty, má zaměstnavatel právo na peněžní náhradu, pokud se tak dohodli v pracovní smlouvě. Dohoda o peněžní náhradě musí být písemná, jinak je neplatná. Náhrada je ve výši průměrného měsíčního výdělku násobeného délkou výpovědní doby.<sup>90</sup>

### 3.2.3 Okamžité skončení pracovního poměru

Zaměstnavatel může okamžitě ukončit pracovní poměr pouze ve výjimečných případech. Výjimečným případem je:

- odsouzení zaměstnance za úmyslný trestný čin,
- závažné porušení disciplíny.

Zaměstnavatel může okamžitě ukončit pracovní poměr do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k propuštění dozvěděl a nejpozději do jednoho roku, ode dne, kdy čin nastal.

<sup>91</sup>Zaměstnavatel nemůže okamžitě ukončit pracovní poměr se:

- zaměstnancem na mateřské či rodičovské dovolené,
- těhotnou zaměstnankyní,
- osamělým zaměstnancem, který se stará o dítě do tří let věku,
- zaměstnancem, který se stará o blízkou osobu s těžkým zdravotním postižením.<sup>92</sup>

Zaměstnanec může okamžitě ukončit pracovní poměr pokud:

- dle lékařského posudku nemůže nadále vykonávat dosavadní práci bez vážného ohrožení zdraví a zaměstnavatel ho do 15 dnů od předložení posudku nepřeařadil na jinou práci,
- zaměstnání bezprostředně ohrožuje jeho život a zdraví,
- je ohrožena morálka mladistvých zaměstnanců,
- zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdy, náhradu mzdy, náhradu za pracovní pohotovost, cestovní náhrady, náhradu při pracovní neschopnosti do 15 dnů od uplynutí jejich splatnosti.

---

<sup>90</sup> ZP § 67

<sup>91</sup> ZP § 68

<sup>92</sup> THURZOVÁ, Marta. *Zákoník práce. Komentár*. Šamorín: Heuréka, 2010. 367 s. ISBN 978-80-8912-262-2.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr do jednoho měsíce ode dne, kdy nastal důvod pro okamžité skončení pracovního poměru. Zaměstnanec, který okamžitě ukončil pracovní poměr, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku za výpovědní dobu dvou měsíců.<sup>93</sup>

Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec podat písemně a musí být konkrétně uveden důvod, tak aby nebylo možné ho zaměnit s jiným důvodem. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.<sup>94</sup>

### **3.2.4 Skončení pracovního poměru dohodnutého na dobu určitou**

Pracovní poměr končí uplynutím doby určené v pracovní smlouvě. Pokud po uplynutí doby zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele nadále vykonává své povinnosti, platí, že se pracovní poměr změnil na dobu neurčitou, jestliže se zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem jinak.<sup>95</sup>

### **3.2.5 Skončení pracovního poměru ve zkušební době**

Obě strany mohou ukončit pracovní poměr bez udání důvodů. Zaměstnavatel může ukončit pracovní poměr s těhotnou či kojící ženou jen ve výjimečných případech, které nesouvisí se stavem žen. Ukončení pracovního poměru musí zaměstnavatel písemně odůvodnit, jinak je neplatné. Písemné ukončení musí být doručeno druhů straně tři dny před ukončením pracovní poměru.<sup>96</sup>

### **3.2.6 Odstupné**

Zaměstnanci, se kterým je pracovní poměr ukončen výpovědí z organizačních nebo zdravotních důvodů náleží odstupné ve výši:

- průměrné měsíční mzdy, pokud pracovní poměr trval v rozmezí dvou až pěti let,
- dvojnásobku jeho průměrné měsíční mzdy při trvání pracovní poměru v rozmezí pěti až deseti let,
- trojnásobku jeho průměrné měsíční mzdy u odpracovaných deseti až dvaceti roků,

---

<sup>93</sup> ZP § 69

<sup>94</sup> THURZOVÁ, Marta. *Zákoník práce. Stučný komentár s účinnosťou od 1. Septembra 2007*. Šamorín: Heuréka, 2008. 209 s. ISBN 978-80-8912-242-2

<sup>95</sup> RYBÁROVÁ, Mária, Anna VOJNÁROVÁ a Miroslav MAČUHA. *Zákoník práce. Komentár*. Bratislava: Epos, 2013. 556 s. ISBN 978-80-8057-988-3.

<sup>96</sup> ZP § 72

- čtyřnásobku jeho průměrné měsíční mzdy, pokud pracovní poměr trval více než dvacet let.

Zaměstnanci náleží odstupné při ukončení pracovního poměru dohodou z organizačních důvodů nebo vzhledem na zdravotní stav zaměstnance ve výši:

- průměrné měsíční mzdy, pokud pracovní poměr trval méně než dva roky,
- dvojnásobku jeho průměrné měsíční, pokud pracovní poměr trval v rozmezí dvou až pěti let,
- trojnásobku jeho průměrné měsíční mzdy, jestliže pracovní poměr trval více jak pět let a méně než deset let,
- čtyřnásobku jeho průměrné měsíční mzdy po odpracovaných deseti až dvaceti letech,
- pětinásobku jeho průměrné mzdy u zaměstnance, který pracoval u zaměstnavatele více jak dvacet let.<sup>97</sup>

Zaměstnancovi, který ukončil pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodu neschopnosti dále vykovávat práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí, náleží po ukončení pracovního poměru nejméně desetinásobek jeho průměrné měsíční mzdy. Odstupné mu nenáleží v případě, že pracovní úraz je spojen se zaměstnanečným zaviněním a porušením předpisů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Odstupné také nenáleží zaměstnanci, který si způsobil pracovní úraz pod vlivem alkoholu, omamných a psychotropních látek a zaměstnavatel nemohl pracovnímu úrazu zabránit.<sup>98</sup>

Pokud zaměstnanec nastoupit k tomu stejnému zaměstnavateli v období před uplynutím času určeného pro poskytování odstupného, je povinný zaměstnanec poměrnou část odstupného vrátit zaměstnavateli, pokud nebylo stanoveno jinak.<sup>99</sup>

### 3.2.7 Odchodné

Odchodné náleží zaměstnanci při prvním ukončení pracovní poměru po vzniku nároku na starobní nebo invalidní důchod. Náleží mu odchodné ve výši průměrného měsíčního výdělku, pokud nepoklesla jeho vykonaná práce o více jak 70% a zaměstnanec požádá o poskytování důchodu před skončením pracovního poměru nebo do deseti dní od ukončení pracovního poměru. Zaměstnavatel nemusí zaměstnanci poskytnout odchodné, pokud byl pracovní

---

<sup>97</sup> ZP § 76

<sup>98</sup> THURZOVÁ, Marta. *Zákonník práce. Komentár*. Šamorín: Heuréka, 2010. 367 s. ISBN 978-80-8912-262-2.

<sup>99</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1088 s. ISBN 978-80-7400-416-2.

poměr ukončen okamžitým skončením pracovního poměru z důvodu hrubého porušení pracovní disciplíny nebo by zaměstnanec právoplatně odsouzen pro úmyslný trestný čin.<sup>100</sup>

### 3.2.8 Hromadné propouštění

O hromadné propouštění se jedná, pokud zaměstnavatel nebo jeho část rozváže se zaměstnanci pracovní poměr výpovědí z důvodu:

- zruší zaměstnavatele nebo jeho části,
- přemístění zaměstnavatele nebo jeho části pokud zaměstnanec nesouhlasí se změnou místa výkonu práce,
- ukončení pracovního poměru z jiných důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance.

Hromadné propouštění nastane, pokud výpověď z uvedených důvodů obdrží během 30 dní:

- nejméně deset zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává více jak 20 a méně než 100 zaměstnanců,
- nejméně 10% zaměstnanců z celkového počtu zasměnných u zaměstnavatele, u kterého je zaměstnáno minimálně 100 a maximálně 300 zaměstnanců,
- nejméně 30 zaměstnanců, pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 300 zaměstnanců.<sup>101</sup>

Zaměstnavatel je povinen jeden měsíc před začátkem hromadného propouštění informovat zástupce zaměstnanců nebo přímo dotknuté zaměstnance. Zaměstnavatel a zástupci zaměstnanců musí zavést opatření, která by umožnila předejít hromadnému propouštění nebo alespoň omezila počet propuštěných či zmírnila nepříznivé důsledky hromadného propouštění. Zaměstnavatel musí zástupcům zaměstnanců poskytnout veškeré informace a písemně je informovat o:

- důvodech propouštění,
- počtu a struktuře zaměstnanců, se kterými bude ukončen pracovní poměr,
- celkovém počtu a struktuře zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnává,
- období, ve kterém hromadné propouštění proběhne,
- kritériích výběru zaměstnanců, se kterými má být pracovní poměr skončen.

---

<sup>100</sup> ZP 76a

<sup>101</sup> ZP § 73

Zaměstnavatel písemně o hromadném propouštění musí také informovat úřad práce, sociálních věcí a rodiny. Úřad práce obdrží od zaměstnavatele jmenný seznam zaměstnanců, se kterými má být rozvázán pracovní poměr, za účelem řešení problémů spojených s hromadným propouštěním.<sup>102</sup>

### 3.2.9 Nároky z neplatného skončení pracovního poměru

Neplatnost ukončení pracovního poměru výpovědí, okamžitým skončením, skončením ve zkušební době nebo dohodou může zaměstnanec i zaměstnavatel uplatnit u soudu nejpozději dva měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit.<sup>103</sup>

Pokud zaměstnanec podal u zaměstnavatele neplatnou výpověď nebo neplatně ukončil pracovní poměr okamžitě či ve zkušební době a zaměstnavatel mu oznámil, že i nadále trvá na uzavřeném pracovním poměru, pracovní poměr nekončí. Pokud zaměstnanec nevykonával od podání neplatného ukončení pracovního poměru práci pro zaměstnavatele, může zaměstnavatel po zaměstnanci vyžadovat náhradu škody, která vznikla během nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti.

Neplatný pracovní poměr končí v případě, že zaměstnavatel netrvá na další spolupráci se zaměstnancem. Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, v případě podání výpovědi a dnem ukončení pracovního poměru uvedeného v písemnosti ukončující pracovní poměr ve zkušební době nebo okamžitě. Zaměstnavatel nemůže po zaměstnanci požadovat náhradu škody, pokud souhlasí se zaměstnancovým odchodem.<sup>104</sup>

### 3.2.10 Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání

Zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci vydat pracovní posudek 15 dnů od jeho vyžádání. Není však povinen vyhotovit pracovní posudek dříve než dva měsíce před skončením pracovního poměru.

Pracovní posudek obsahuje všechny písemnosti týkající se kvalifikace zaměstnance, hodnocení práce, schopností a dovedností zaměstnance. Zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu a dělat si z něj kopie a fotokopie.<sup>105</sup>

---

<sup>102</sup> BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRÖNK. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint, 2012. 677 s. ISBN 978-80-8939-382-4.

<sup>103</sup> ZP § 77

<sup>104</sup> RYBÁROVÁ, Mária, Anna VOJNÁROVÁ a Miroslav MAČUHA. *Zákoník práce. Komentár*. Bratislava: Epos, 2013. 556 s. ISBN 978-80-8057-988-3.

<sup>105</sup> *Zákoník práce s komentárom a judikatúrou platný od 1. januára 2013*. Bratislava: Nová Práca, 2013. 295 s. ISBN 978-80-89350-36-0.

Po skončení pracovního poměru vystavuje zaměstnavatel zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, které musí obsahovat:

- časový údaj o trvání pracovního poměru,
- druh vykonávaných prací,
- informace o srážkách ze mzdy,
- údaj o dohodě o setrvání v pracovním poměru u zaměstnavatele po vykonání závěrečné nebo maturitní zkoušky, po ukončení studia či přípravě na budoucí povolání, včetně údaje, kdy toto období končí,
- údaj o poskytnutí odchodného.<sup>106</sup>

Pokud zaměstnanec nesouhlasí s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, může požádat zaměstnavatele o změnu v těchto dokumentech. Pokud zaměstnavatel listiny neopraví a nedoplní, může v lhůtě tří měsíců ode dne vystavení dokumentů žádat zaměstnanec soud, aby byl zaměstnavatel nucen dokumenty upravit. Informace o zaměstnanci smí zaměstnavatel podávat pouze se zaměstnancovým souhlasem.<sup>107</sup>

---

<sup>106</sup> THURZOVÁ, Marta. *Zákoník práce. Komentár*. Šamorín: Heuréka, 2010. 367 s. ISBN 978-80-8912-262-2.

<sup>107</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2010. 704 s. ISBN 978-80-7400-172-7



## **4 Srovnání úpravy v České republice a ve Slovenské republice**

Kapitola srovnává dvě úpravy zákoníků práce a vyzdvihuje odlišnosti, které obsahuje zákoník práce Slovenské republiky oproti zákoníku práce České republiky.

### **4.1 Vznik pracovního poměru**

Pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniká v obou zemích stejně volbou, jmenováním a pracovní smlouvou. Pracovní smlouva uzavíraná mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na Slovensku musí obsahovat kromě náležitostí o druhu práce, místa výkonu práce a dni nástupu do práce i ujednání o mzdových podmínkách. Nemusí být však přímo vyčísleny v pracovní smlouvě. Smlouva je platná, obsahuje-li odkaz na kolektivní smlouvu, která mzdové a platové podmínky řeší.

Slovenský zákoník práce taktéž řeší diskriminaci v odměňování za vykonanou práci. Určuje stejné podmínky pro odměňování žen a mužů na stejné pracovní pozici, ale i řeší možnost srovnání práce podle vykonané hodnoty. Měřítkem v odměňování práce podle hodnoty je složitost, namáhavost a zodpovědnost, které zaměstnanci vynakládají na jednotlivé pracovní pozice.

#### **Zaměstnanec**

Rozdíl je ve vymezení zaměstnance, kde Slovenská republika dovoluje lehké práce zaměstnancům do 15 let, kteří ještě nedokončili povinnou školní docházku. Dbá však na vzdělávání dětí, a proto práce nesmí nijak vývoj žáků omezit. Slovenský zákoník práce obsahuje také ujednání o přípravě na budoucí povolání, které v české právní úpravě není. Žáci, kteří připravují na budoucí povolání během studia na střední odborné škole nebo odborném učilišti, mají zajištěno zaměstnání během a po úspěšném ukončení studia, vykonání závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky. Zaměstnavatel, u kterého se na budoucí polování připravovali, je povinen je zaměstnat a umožnit jim získávání kvalifikace, odborných zkušeností a praxe.

#### **Zastoupení zaměstnanců**

Zaměstnanci obou zemí jednají se zaměstnavateli prostřednictvím v České republice Odborové organizace a na Slovensku prostřednictvím Zástupců zaměstnanců. Obě organizace jsou zastoupeny odbornými orgány, které jednají v zájmu všech zaměstnanců.

### **Délka trvání pracovního poměru**

Pracovní poměr je uzavírán v České i Slovenské republice na dobu určitou nebo neurčitou. Absence tohoto údaje automaticky uzavírá pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou v České republice může být uzavřen pouze na tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru může být maximálně dvakrát opakován.

Na Slovensku je možné uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou pouze na dva roky. Pracovní smlouvu lze uzavřít mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na dobu určitou během dvou let nejvýše dvakrát. Výjimku tvoří zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni na sezonní práce, akademičtí pracovníci, zaměstnanci v oblasti výzkumu a vývoje. Nová smlouva musí být uzavřena do šesti měsíců po ukončení pracovního vztahu, aby se na pracovní poměr vztahovalo omezení.

### **Zkušební doba**

Ujednání o zkušební době, která činí v obou státech maximálně tři měsíce a u vedoucích pracovníků maximálně šest měsíců, musí být sjednána písemně a nejpozději v den nástupu do zaměstnání. Dodatečné ujednání o zkušební době není platné. Toto ujednání mají obě republiky stejné. Jedinou výjimkou, kdy nemůže být sjednána zkušební doba, je při uzavření pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a studentem střední školy nebo učiliště na Slovensku.

## **4.2 Zánik pracovního poměru**

Obě právní úpravy ukončují pracovní poměr:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením pracovního poměru,
- skončením pracovního poměru ve zkušební době,
- uplynutím doby.

### **Dohoda o skončení pracovního poměru**

Mnoho ustanovení je totožných pro oba státy. Zaměstnanci a zaměstnavatelé mají zcela stejné podmínky, při ukončení pracovního poměru dohodou. Pokud však na Slovensku dojde k dohodě mezi účastníky pracovně právních vztahů, náleží zaměstnanci odstupné ve výši až pětinasobku průměrné mzdy zaměstnance. Minimální výše odstupného je průměrný měsíční výdělek.

## **Výpověď**

Možnost ukončit pracovní poměr výpovědí má více omezení než dohoda o rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanci mají podmínky stejné. Podat výpověď mohou prakticky kdykoliv a z jakéhokoli důvodu a pracovní poměr je ukončen po uplynutí dvouměsíční výpovědní lhůty. Zaměstnavatel při podání výpovědi zaměstnanci, musí splňovat zákonem stanovená kritéria, které oba státy mají ne doslovně, ale obsahově stejná. Jedinou výjimkou je ujednání týkající se neplnění povinností zaměstnanců. V České republice může ukončit zaměstnavatel pracovní poměr z důvodu neplnění pracovních povinností, pokud zaměstnance na tuto situaci písemně upozornil a zaměstnanec do dvanácti měsíců problém nevyřešil. Na Slovensku má zaměstnanec na odstranění nedostatků, na které byl zaměstnavatelem písemně upozorněn lhůtu šesti měsíců dne dne obdržení písemné výtky.

## **Okamžité zrušení pracovního poměru**

Pracovní poměr může být okamžitě zrušen ze závažných důvodů. Oba zákoníky práce práce považují za důvody k okamžitému ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele závažné porušení pracovní morálky a disciplíny. Zaměstnanci mohou okamžitě ukončit pracovní poměr v případě, že jim nebyla vyplacena mzda nebo nebyli přerazeni ze zdravotních důvodů na jinou práci.

## **Skončení pracovního poměru ve zkušební době**

Skončení pracovního poměru ve zkušební době a ukončení pracovní poměru uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, neobsahuje ani v jedné právní úpravě zvláštní podmínky či ujednání. Pracovní poměr lze ve zkušební době ukončit kdykoliv bez udání důvodu jak na straně zaměstnance tak i zaměstnavatele. Ani ukončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby v pracovní smlouvě neukládá zaměstnavateli a zaměstnanci podmínky, které by musely být splněny. Pracovní poměr končí dnem, který je uveden v pracovní smlouvě.

## **Hromadné propouštění zaměstnanců**

V případě hromadného propouštění ukládají oba zákoníky práce zaměstnavateli stejné povinnosti. Zaměstnavatelé musí o propouštění informovat zaměstnance a určené úřady. Shodně jsou v právních úpravách uvedeny údaje o počtu propouštěných zaměstnanců dle celkového počtu zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele.

## **Odstupné**

Zákoník práce Slovenské republiky více podrobně rozebírá výši odstupného, které je vypláceno při odchodu zaměstnance ze zaměstnání v důsledku přijaté výpovědi nebo dohody

o rozvázání pracovního poměru. Zákoník práce České republiky ukládá zaměstnavateli povinnost vyplatit odstupné a určuje minimální výši, ve které musí být vyplaceno.

Slovenský zákoník práce bere v úvahu počet let, které zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval. Odstupné je vypláceno v závislosti na odpracovaném období pro jednoho zaměstnavatele a privileguje zaměstnance, kteří byli věrni a prožili u zaměstnavatele velkou část svého života. Dlouholetí pracovníci, kteří se zaměstnavatelem budovali jeho společnost, jsou alespoň částečně kompenzováni za svou loajalitu a dlouholetou práci pro podnik vyšší výší odstupného než zaměstnanci, kteří pracovali u zaměstnavatele krátce.

### **Odchodné**

Zaměstnancům při ukončení pracovního poměru náleží odstupné nebo odchodné. Při prvním ukončení pracovního poměru po vzniku nároku na starobní nebo invalidní důchod má zaměstnanec nárok na odchodné. Náleží mu odchodné ve výši průměrného měsíčního výdělku, pokud nepoklesl jeho výkon práce.

### **Pracovní posudek**

Při zániku pracovního poměru mají zaměstnavatelé shodně povinnost vyhotovit na zaměstnancovo přání pracovní posudek, který obsahuje informace o průběhu zaměstnancova průběhu zaměstnání u zaměstnavatele. Posudky musí být vydány zaměstnanci do 15 dnů od jejich vyžádání. Zaměstnavatelé však nemají povinnost je vypracovávat dříve než dva měsíce před ukončením pracovního poměru. Po ukončení poměru zaměstnanci obdrží od zaměstnavatele potvrzení o zaměstnání.

## 5 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo nalézt rozdíly mezi zákoníky práce České a Slovenské republiky, které se během dvaceti let mnohokrát novelizovali. Konkrétně jsem se zaměřila na pracovní poměr. Především jeho vznik a zánik, protože tato oblast pracovního práva se dotýká všech osob zúčastněných v pracovněprávních vztazích.

V první části bakalářské práce jsem se zaměřila na vznik pracovního poměru. Nejprve jsem se zpracovala informace týkající se vzniku pracovně právních vztahů v České republice. Kapitola obsahuje popis náležitostí, které musí být uvedeny v pracovní smlouvě a splněny při jmenování do funkce. V druhé části této kapitoly jsem se věnovala uzavírání pracovní smlouvy na Slovensku.

Druhá část obsahuje informace týkající se zániku pracovního poměru. Popisují zde jednotlivé možnosti, které mohou využít zaměstnavatelé a zaměstnanci při dobrovolném či nuceném odchodu ze zaměstnání. Obdobně jako v předchozí kapitole je druhá část práce členěna na ujednání v České republice a následně ve Slovenské republice.

Následně jsem porovnávala obě právní úpravy a vyzdvihla odlišnosti, které obsahuje zákoník práce Slovenské republiky oproti zákoníku práce České republiky nebo naopak.

Předpokládala jsem, že odlišnosti v úpravách jednotlivých republik budou velmi malé, nepatrné možná i žádné. Moje hypotéza se z části vyplnila. Určité ujednání je v zákoníku práce České republiky totožné s ujednáním v zákoníku práce Slovenské republiky. Týká se to například oblasti týkající se hromadného propouštění zaměstnanců. V obou zemích jsou nastaveny stejné podmínky a náležitosti, které musí být při hromadném propouštění zaměstnanců zajištěny.

V právních úpravách je však mnoho oblastí, které se zcela liší. Nejvíce se změnila ujednání o výši odstupného, které je vypláceno v závislosti na odpracovaném období pro jednoho zaměstnavatele. Mnoho ujednání, která obsahuje zákoník práce Slovenské republiky, se v českém zákoníku práce nenachází. Asi nejdůležitější a pro mě největším překvapením je ustanovení týkající se přípravy žáků na budoucí povolání a jejich následné zaměstnání.

Na první pohled se mi zdá, že slovenský zákoník práce předkládá před zaměstnance lepší podmínky v zaměstnání, ale nemyslím si, že mohu objektivně posoudit, který zákoník práce je pro zaměstnance výhodnější. Nemám osobní zkušenosti se zaměstnáním na Slovensku. Jedině člověk, který každý den vykonává práci a je ovlivňován ujednáními, které zákoník

práce obsahuje, může posoudit jeho výhody a nevýhody. Navíc také velmi záleží na jednotlivých zaměstnavatelích, kteří právo na svých zaměstnancích uplatňují.

Zpracování bakalářské práce pro mě bylo velmi přínosné. Naučila jsem se pracovat se zákoníkem práce a zpracovala práci dle části zákoníku, která je velmi důležitá v pracovněprávních vztazích. Každý z nás je nebo bude účastníkem pracovněprávního vztahu, a je nutné, abychom znali svá práva a povinnosti.

## Seznam použité literatury

BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint, 2012. 677 s. ISBN 978-80-8939-382-4.

BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2010. 704 s. ISBN 978-80-7400-172-7.

BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1088 s. ISBN 978-80-7400-416-2.

BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1636 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

JAKUBKA, Jaroslav et al. *Zákoník práce s komentářem*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 1151 s. ISBN 978-80-7263-573-3.

GALVAS, Milan et. al. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2012- Právní stav k lednu 2012*. Praha: EUROUNION, 2012. 608 s. ISBN 978-80-7317-092-9.

RYBÁROVÁ, Mária, Anna VOJNÁROVÁ a Miroslav MAČUHA. *Zákoník práce. Komentár*. Bratislava: Epos, 2013. 556 s. ISBN 978-80-8057-988-3.

SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 167 s. ISBN 978-80-7263-790-4.

THURZOVÁ, Marta. *Zákoník práce. Komentár*. Šamorín: Heuréka, 2010. 367 s. ISBN 978-80-8912-262-2.

THURZOVÁ, Marta. *Zákoník práce. Stučný komentár s účinnosťou od 1. Septembra 2007*. Šamorín: Heuréka, 2008. 209 s. ISBN 978-80-8912-242-2.

*Zákoník práce s komentárom a judikatúrou platný od 1. januára 2013*. Bratislava : Nová Práca, 2013. 295 s. ISBN 978-80-89350-36-0.

### Právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## **Seznam zkratk**

ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. ledna 2013
ZP	Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění účinném od 1. ledna 2013



## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10. května 2013

*Petra Straková*  
Petra Straková